



Los secretarios generales de UGT, Cándido Méndez (derecha), y de CC OO, Ignacio Fernández Toxo, en una pasada reunión. EFE

Los cambios laborales que quiere el Gobierno

Más poder para el convenio de empresa y más despidos a 33 días

RAQUEL PASCUAL *Madrid*

El Gobierno empezó ayer a diseñar su reforma laboral. ¿Qué cambios persigue? Como han repetido por activa y por pasiva sus responsables, el principal objetivo es crear empleo; pero antes que eso, se trata incluso de frenar la destrucción de puestos de trabajo que no tiene sin visos de finalizar. Estas son algunas de las cuestiones sobre las que trabaja el equipo económico de Rajoy:

1 Negociación colectiva. El Gobierno se prepara para hacer oídos sordos a la advertencia de patronal y sindicatos para que no toque la legislación en materia de convenios colectivos. Lo más probable es que los puntos fuertes de su reforma giren en torno a los cambios en materia de negociación colectiva, para hacer esta más flexible y evitar que en momentos de crisis se recurra como primera opción al despido. Para ello, el nuevo Ejecutivo se limitará a cumplir una de sus promesas electorales: dar más poder a los convenios de empresa frente a los sectoriales de ámbitos superiores (provinciales, autonómicos y nacionales).

La última reforma de la negociación colectiva del PSOE en 2011 ya cambió el Estatuto de los Trabajadores para que lo dicho en los convenios de empresa pesara más que lo recogido por los convenios superiores en la mayoría de las materias importantes. Sin embargo, quien hace la ley, hace la trampa, y los legisladores incluyeron que eso sería así, "salvo pacto en contrario" de patronal y sindicatos. Y este pacto es el que ha operado en el 80% de los convenios de ámbito superior al de empresa desde que entró en vigor dicha reforma. Ahora, el Gobierno intentará dar una vuelta de tuerca más a este cambio, para que realmente sea lo dicho en

los convenios de empresa lo que prime y que estos puedan recoger peores condiciones que los de ámbito superior, si con ello se evitan despidos en la empresa.

2 Flexibilidad interna. Junto a los cambios en la estructura de la negociación colectiva, el Ejecutivo buscará la fórmula de facilitar que el empresario modifique las condiciones laborales de sus empleados, sobre todo en materia retributiva, funcional o de jornada. En este punto, preservará el recurso del trabajador a los tribunales si no está de acuerdo con las modificaciones. Estos cambios estarán orientados, sobre todo, a las pequeñas y medianas empresas.

3 Contratación y flexibilidad externa (despido). El Gobierno combinará su promesas electorales de incentivar la contratación de jóvenes menores de 30 años (con una rebaja del 100% en las cotizaciones sociales durante

el primer año de contrato) y la primera contratación de un asalariado por un trabajador autónomo, con un incentivo fiscal de 3.000 euros; con fórmulas para fomentar el contrato a tiempo parcial y el teletrabajo.

También pretende extender aún más el uso del contrato indefinido de fomento del empleo con una indemnización de 33 días por año trabajado y un máximo de 24 mensualidades, que ya se puede hacer a todo aquel que lleve al menos un mes en el desempleo. Pero queda la duda de si, además, unificará —de forma temporal o permanente— los dos contratos indefinidos actuales en uno con la indemnización de los 33 días, para todos los nuevos trabajadores. De ser así, el actual contrato fijo ordinario, por el que se paga un despido de 45 días por año, con un máximo de 42 mensualidades, quedaría a extinguir en la normativa laboral.

4 Intermediación. El Ministerio de Empleo y Seguridad social prepara una reordenación de las políticas activas de empleo, que gestionan los servicios públicos de empleo de las comunidades autónomas. Estos cambios incluirán una constante evaluación de estas políticas y la necesidad de los gestores de cumplir objetivos de colocaciones, entre otras cosas. Junto a ello, podría abrir más los campos donde pueden actuar las empresas de trabajo temporal (ETT) a, por ejemplo, los procesos de selección y formación de personal.

5 Absentismo. En este terreno, el Ejecutivo buscará una fórmula para agilizar las altas por parte de las mutuas de accidentes y enfermedades profesionales; así como la forma de que el trabajador no esté obligado a llevar la baja médica hasta el tercer día de ausencia.

CEOE se queda sin su despido a 20 días

Primero fue el ministro de Hacienda, Cristóbal Montoro, el que descartó a *ABC* que el Gobierno esté pensando en crear un contrato de crisis con una indemnización por despido de 20 días por año, como ha demandado un sector de la patronal.

Y ayer fue el titular de Industria, Energía y Turismo, José Manuel Soria, quien precisó a *TVE* que el Gobierno ya está diseñando su propia reforma laboral, en la que no se plantea detallar los tiempos y cuantías del despido sino crear fórmulas para crear empleo. Negó también así el abaratamiento del despi-

do que demanda la patronal: "Una cosa es lo que digan los empresarios y otra lo que diga el Gobierno", insistió.

En cualquier caso, la ministra de Empleo y Seguridad Social ya trabaja "muy en serio" en la redacción de lo que será probablemente un anteproyecto de ley (por lo tanto admitirá modificaciones en el Parlamento) que presentará el Gobierno en el primer trimestre del año.

Para elaborar este texto, Fátima Báñez mantiene todas las líneas de diálogo abiertas, según informaron ayer desde este departamento.